

Tabla salarial 1.ª Pilotos

Nivel	S. B. Pts./mes	P. R. V. Pts./mes	Transp. Pts./mes	A. téc. Pts./mes	Pr. resp. (*) Pts./mes	Total anual	P. hora	1.º bloque Pts./hora	2.º bloque Pts./hora	noct. Pts./hora	D.N.D. Pts./hora	D.N.M. Pts./día	D.I.M. USD/día	D.C.N. Pts./día	D.D.C.I. Pts./día	E. A. L. M. Pts./hora
7	319.432	228.166	21.424	53.560	199.645	11.339.786	4.563	5.932	7.986	1.141	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
6	319.432	245.278	21.424	53.560	199.645	11.579.354	4.906	6.377	8.585	1.226	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
5	319.432	262.391	21.424	53.560	199.645	11.818.936	5.248	6.822	9.184	1.312	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
4	319.432	279.503	21.424	53.560	199.645	12.058.504	5.590	7.267	9.783	1.398	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
3	319.432	296.615	21.424	53.560	199.645	12.298.072	5.932	7.712	10.382	1.483	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
2	319.432	313.727	21.424	53.560	199.645	12.537.640	6.275	8.157	10.980	1.569	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
1	319.432	330.841	21.424	53.560	199.645	12.777.236	6.617	8.602	11.579	1.654	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
1A	319.432	347.953	21.424	53.560	199.645	13.016.804	6.959	9.047	12.178	1.740	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571

S. B. = Salario base mensual (catorce mensualidades).

P. R. V. = Prima razón viaje mensual (catorce mensualidades).

Transp. = Plus de transporte mensual, (once mensualidades).

A. técn. = Plus de asistencia técnica mensual («transit check») (doce mensualidades).

P. resp. = Prima de responsabilidad mensual (Comandantes) (catorce mensualidades).

1.º bloque = Horas comprendidas entre cincuenta y una y setenta y cinco.

2.º bloque = Horas comprendidas entre setenta y seis en adelante.

Noct. = Horas de actividad laboral comprendidas entre las veintiuna L. T. y nueve L. T.

D. N. D. = Plus por descanso no disfrutado diario.

D. N. M. = Dieta nacional de manutención.

D. I. M. = Dieta internacional de manutención.

D. C. N. = Dieta de contacto nacional.

D. C. I. = Dieta de contacto internacional.

E. A. L. M. = Exceso actividad laboral mensual (más de ciento sesenta horas/mes).

Primas personal técnico vuelo:

Prima dirección OPS: 236.600 pesetas.

Prima Jefe de Flota: 129.480 pesetas.

Prima Jefe Instrucción: 160.680 pesetas.

Prima instrucción: 107.120 pesetas.

Prima Jefe Seg. Vuelo: 107.120 pesetas.

Prima Jefe Ofic. Técnica: 78.000 pesetas.

Prima instrucción tierra pilotos tierra TCP'S. 79.560 pesetas.

Prima instrucción tierra pilotos: 53.560 pesetas.

(\*) La prima de responsabilidad se abonará exclusivamente cuando se ejerzan las funciones de Comandante.

Tabla salarial 2.ª Pilotos

Nivel	S. B. Pts./mes	P. R. V. Pts./mes	Transp. Pts./mes	A. técn. Pts./mes	Total anual	P. hora	1.º bloque Pts./hora	2.º bloque Pts./hora	Noct. Pts./hora	D.N.D. Pts./hora	D.N.M. Pts./día	D.I.M. USD/día	D.C.N. Pts./día	D.D.C.I. Pts./día	E.A.L.M. Pts./hora
7	285.208	28.521	21.424	53.560	5.270.590	570	742	998	143	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
6	285.208	114.083	21.424	53.560	6.468.458	2.282	2.966	3.993	570	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
5	285.208	131.195	21.424	53.560	6.708.026	2.624	3.411	4.592	656	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
4	285.208	148.208	21.424	53.560	6.947.608	2.966	3.856	5.191	742	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
3	285.208	165.420	21.424	53.560	7.187.176	3.308	4.301	5.790	827	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
2	285.208	182.532	21.424	53.560	7.426.744	3.651	4.746	6.389	913	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
1	285.208	199.645	21.424	53.560	7.666.326	3.993	5.191	6.988	998	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571
1A	285.208	216.758	21.424	53.560	7.905.908	4.335	5.636	7.587	1.084	1.040	6.100	90	2.500	4.000	571

**26777** RESOLUCION de 14 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de El Puig (Valencia) y sus delegaciones comerciales.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de El Puig (Valencia) y sus delegaciones comerciales (código de Convenio número 9008951), que fue suscrito con fecha 4 de agosto de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra,

por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA SU CENTRO DE EL PUIG (VALENCIA)**

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Ambito territorial, funcional y personal.***

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal fijo y con contrato de eventual de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», en su fábrica de El Puig (Valencia) y al personal perteneciente a las delegaciones comerciales, correspondientes a esta Dirección Regional de Ventas, o las que se implanten durante la vigencia de este Convenio en el ámbito territorial actual de esta Dirección Regional de Ventas.

Quedan excluidos del presente Convenio quienes prestan sus servicios de transportista, distribución, mantenimiento con carácter autónomo o por cuenta de otra entidad; asimismo, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los siguientes puestos de trabajo:

Director de Administración.  
 Director de Calidad.  
 Director Gerente Fábrica.  
 Director de Ingeniería.  
 Director de Personal.  
 Director de Producción.  
 Director Regional de Ventas.

**Artículo 2. *Entrada en vigor y efectos económicos.***

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1996, y sus normas serán de obligado cumplimiento, tanto para la empresa como para el resto del personal a que hace referencia el artículo anterior.

**Artículo 3. *Absorción y garantías de condiciones anteriores.***

a) Las diferencias entre las condiciones económicas de este Convenio y las del Convenio anterior, por su condición de aumento mínimo no podrán ser absorbidas ni compensadas con lo que anteriormente se hubiera establecido por imperativo legal, Convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por la empresa.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, o estipulaciones actualmente implantadas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal, en relación con las convenidas, subsistirán para todo el personal que venga gozando de ellas.

b) Ante posibles cambios de los puestos de trabajo, los trabajadores afectados por el presente Convenio con cantidades mínimas, mantendrán las cantidades que perciban como complementos personales y de puesto de trabajo, y ello hasta tanto en cuanto los complementos del nuevo puesto de trabajo se igualen o superen a los anteriores, o los nuevos sean superiores.

c) Serán exceptuados los siguientes conceptos salariales y no salariales, que podrán ser absorbidos o compensados:

Plus de plena dedicación y mando.  
 Comisiones de ventas.  
 Cumplimiento de objetivos.  
 Kilometraje.

**Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.***

Las condiciones pactadas en este Convenio, son un todo que no puede en ningún caso aplicarse parcialmente por ninguna de las partes interesadas.

**Artículo 5. *Comisión paritaria.***

En el supuesto de conflicto colectivo derivado de contencioso relativo al cumplimiento, aplicación e interpretación del contenido del Convenio, deberá someterse a la consideración de la Comisión Paritaria como requisito previo a la intervención de la jurisdicción o autoridad laboral.

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio velará por la correcta aplicación, cumplimiento e interpretación del mismo y se constituirá en el plazo de siete días a partir de su firma.

La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho miembros a saber: cuatro designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros y otros cuatro designados por la Dirección.

La Comisión Paritaria se reunirá tantas veces como la situación lo exija, y las reuniones serán convocadas a instancia de cualquiera de las partes mediando escrito con especificación de orden del día y cuestiones a estudiar. De estas reuniones se levantará acta tanto si hay acuerdo como si no lo hay.

**CAPITULO II**

**Condiciones económicas**

**Artículo 6. *Condiciones económicas para 1994 y 1995.***

**A) Percepciones salariales.**

1. Salario base.
2. Complementos salariales.

Antigüedad.

Plus Convenio.

Condiciones particulares, si las hubiera.

3. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.

Plus de asistencia.

Horas extraordinarias.

Prima de producción y administración.

Comisiones.

Complemento de festivos.

Avisos.

Prolongaciones de jornada.

4. Complementos por puestos de trabajo.

Plus de trabajo nocturno.

Plus de trabajo a turnos.

Plus de turnos rotativos.

Plus de turno total.

5. Complementos de vencimientos periódicos superior al mes.

Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.

Gratificaciones extraordinarias especiales.

**B) Percepciones no salariales.**

Plus distancia.

Ropa de trabajo.

Ayuda comida.

Dietas.

Kilometraje.

Ayuda hijos disminuidos.

Gastos representación para la fuerza de ventas.

**Artículo 7. *Salario base.***

El salario base, mensual o diario, para los años 1994 y 1995 es el que figura en las tablas salariales recogidas en el anexo 1.

Para 1996 se aplicará el sueldo base que tenga recogido el Convenio Colectivo de la fábrica «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

**Artículo 8. *Antigüedad.***

Todos los trabajadores disfrutarán del sistema de bienes del 5 por 100 sobre el salario base, dentro de los máximos establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación la tabla siguiente:

Años de servicio	Complemento de aplicación
	Porcentaje s/columna
2	5
4	10
6	15
8	20
10	25
12	25
14	25
16	40

Años de servicio	Complemento de aplicación — Porcentaje s/columna
18	40
20	40
22	55
24 en adelante	60

#### Artículo 9. *Plus de Convenio.*

Durante 1994 y 1995 el Plus de Convenio, mensual o diario, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, es el que figura en las tablas salariales recogidas en los anexos 1A y 1B.

En el año 1996, percibirán el que tenga recogido en el Convenio Colectivo la fábrica «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

#### Artículo 10. *Prolongación de jornada.*

Durante los años 1994 y 1995 percibirán este concepto el personal que a petición de la empresa tenga que prolongar su jornada durante el año, respetando que el exceso de la misma no exceda de los topes que para las horas extraordinarias establece el Estatuto de los Trabajadores.

##### Cuantías:

Secretarías de Dirección: 29.303 pesetas/mes en 1994 y 31.354 pesetas/mes en 1995.

Resto del personal: 17.783 pesetas/mes en 1994 y 19.028 pesetas/mes en 1995.

En 1996, al ampliarse la jornada a cuarenta horas semanales, el personal afectado por esta jornada dejará de percibir dicha prolongación.

#### Artículo 11. *Personal de instalación de barril.*

El personal adscrito al departamento de instalación de barril, como compensación por posible prolongación de jornada cuando ésta se realice, y siempre dentro de la Legislación vigente en cuanto al número de horas trabajadas, percibirán las compensaciones siguientes:

Año 1994: 44.038 pesetas/mes.

Año 1995: 47.120 pesetas/mes.

Este personal se compromete a realizar un turno de tarde con un operario; en caso de necesidad en el servicio, se ampliará con el número de personas necesarias.

#### Artículo 12. *Plus de asistencia.*

Los importes mensual y anual del Plus de asistencia para los años 1994 y 1995, son los que figuran en las tablas salariales recogidas en el anexo número 1.

El importe de las faltas de asistencia al trabajo será deducido proporcionalmente con arreglo a los días hábiles de trabajo, exceptuándose de estas detracciones el período de vacaciones, que se considera como días de trabajo a estos efectos.

#### Artículo 13. *Plus de trabajo nocturno.*

Percibirán el 25 por 100 sobre el salario base el personal que realice turnos de mañana y noche o tarde y noche, o se contrate solamente para el turno de noche.

El horario para percibir este Plus será de veintidós a seis horas de la mañana, o la parte proporcional a las horas nocturnas trabajadas.

Este Plus será incompatible con el Plus de tarde y noche.

#### Artículo 14. *Plus de turnos rotativos.*

Aquellos trabajadores que realizan su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos (siempre que sean mañana, tarde y noche), percibirán un Plus de turno rotativo por cada uno de los días trabajados en el turno de tarde o de noche.

A tal efecto, se entenderá por turno de tarde o noche cuando, al menos, la mitad de la jornada de trabajo transcurra entre las catorce y las veintidós horas para el turno de tarde, y entre las veintidós y las seis horas de la mañana para el turno de la noche.

El trabajador que, por necesidades del servicio y a solicitud de su jefe inmediato, no efectúe la rotación semanal, percibirá el importe del Plus correspondiente.

Las horas extraordinarias no tendrán repercusión alguna en dicho Plus, ni proporcional ni parcialmente.

Plus de tarde.—El personal que trabaje durante este turno percibirá las cantidades siguientes:

1994: 10 por 100 sobre sueldo base por día efectivamente trabajado.

1995: 20 por 100 sobre sueldo base por día efectivamente trabajado.

1996: Igualación a la fábrica «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

Plus de noche.—El personal que trabaje durante este turno percibirá las cantidades siguientes:

1994: 40 por 100 sobre sueldo base por día efectivamente trabajado.

1995: 50 por 100 sobre sueldo base por día efectivamente trabajado.

1996: Igualación a la fábrica «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

Este Plus será incompatible con la nocturnidad.

#### Artículo 15. *Plus de turno total.*

Por cada festivo, domingo y sábado que trabaje el personal cuya jornada habitual es de lunes a domingo, en las secciones que se trabajen tres turnos de ocho horas durante los 365 días al año, percibirán las cantidades siguientes:

1994: 5.252 pesetas por festivo, sábado o domingo trabajado.

1995: 6.696 pesetas por festivo, sábado o domingo trabajado.

1996: Igualación a la fábrica «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

Este Plus se devengará cuando al menos dos horas de la jornada se encuentra en día festivo, y será incompatible con el complemento de festivos.

#### Artículo 16. *Prima de productividad.*

Para los años 1994 y 1995 se incrementará en un 7 por 100 el importe de la prima y de sus bases garantizadas mínimas y máximas establecidas en el año 1993, que quedan reflejadas en los anexos 2 a) y 2 b).

Para todas las categorías se aplicarán los coeficientes reflejados en el anexo 2 c), sin perjuicio de lo que se especifica para el personal de Administración en los apartados 1, 2 y 3 siguientes:

El personal de Administración percibirá:

1. De enero a junio de 1994, el 90 por 100 del importe de la prima que corresponda a la de un Oficial de primera obrero.

2. En julio de 1994, el 100 por 100 del importe de la prima que corresponda a la de un Oficial de primera obrero.

3. En agosto de 1994, el 100 por 100 de la prima, según categorías del grupo técnico.

4. A partir de septiembre de 1994, el 90 por 100 de la prima, según categorías del grupo técnico (excepto los meses de julio y agosto, que percibirán el 100 por 100).

El cálculo del importe de la prima de productividad se realiza de acuerdo con la fórmula contenida en el sistema de incentivos suscrito por las partes y utilizado desde enero de 1991, elaborado por «Price Waterhouse», y que es el siguiente para el año 1995:

$$\text{Pesetas/hora} = (A) + (B) \times (R - 0,95)$$

$$\text{Pesetas/hora} = 168,94 + 784,37 \times (R - 0,95)$$

En el año 1996 la fórmula precedente quedará en los siguientes términos:

(A) será valor 0.

(B) se incrementará en el porcentaje medio resultante del incremento de los años 1995 y 1996, según tablas del Convenio presente y en función de la plantilla media ponderada a 31 de diciembre de 1995.

En el año 1996 la prima mínima por categorías será la suma de la prima mínima de rendimiento del Convenio de la factoría número 1 de Sevilla de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», más la prima mínima de productividad del mismo Convenio.

El límite máximo de prima será el que corresponde a un valor de R (rendimiento) igual a 1,20.

Esta prima no será de aplicación al personal de Fuerza de Ventas, Merchandising y personal con sueldo contratado.

En el mes de diciembre de 1996 se liquidará a todo el personal que la perciba el resto de la prima de productividad que exista en el Convenio de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla, según el mínimo garantizado para la categoría de Auxiliar de segunda. Para las restantes categorías laborales se aplicarán los coeficientes de la Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, incrementándose las cantidades anteriores obtenidas, teniendo como base al Auxiliar segunda obreiro, en un 2,5 por 100 por cada año completo de antigüedad en plantilla y con un tope de 24 años.

#### Artículo 17. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario, considerándose como tales las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y no excedan de los topes legales.

Las horas extraordinarias serán abonadas de la forma siguiente:

Módulo: (El importe de estos conceptos anuales).

S. base + Antigüedad + Plus Convenio + Plus asistencia + Plus turnos

Número de horas de trabajo efectivas

Este resultado se multiplicará por 1,75.

Existiendo acuerdo entre la empresa y el trabajador, al menos el 50 por 100 del número de horas extras realizadas se podrá sustituir el pago a cambio de 1,75 horas de descanso en jornada normal de trabajo por cada hora extraordinaria realizada.

Serán estructurales las horas extraordinarias que no excedan de ochenta horas por trabajador, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales. Esta consideración de estructurales la tendrán las realizadas para las revisiones anuales de los trenes de envasado y fábrica en general, comprometiéndose el Comité de Empresa a dar su conformidad en el escrito que ha de cumplimentar la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Orden de marzo de 1983, que desarrolla el Real Decreto 82/1983, de 19 de enero.

No se computarán como horas extraordinarias, aunque se abonarán como tales, las realizadas con motivo de las situaciones que menciona el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su abono como horas extraordinarias.

La Dirección facilitará al Comité de Empresa y Delegados sindicales listado cada mes con las horas extras realizadas el mes anterior. Se entiende por horas extras las realizadas después de la jornada normal diaria o semanal, sábados, domingos o festivos, y las realizadas en las secciones de Proceso Continuo.

Cuando el número de horas extraordinarias por trabajador supere las ochenta anuales, el exceso deberá necesariamente compensarse con descansos equivalentes a 1,75 horas por cada hora ordinaria de exceso.

El periodo de descanso se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El divisor correspondiente al número de horas de trabajo efectivas es el siguiente:

Años: 1994/1995.

Obreros: 1.781 horas.

Técnicos: 1.781 horas.

Administrativos: 1.583,72 horas.

Para el año 1996 a estos efectos, se determinará entre las partes el número de horas en que consistirá el divisor. Este acuerdo se fijará entre el 1 y el 15 de enero de 1996.

#### Artículo 18. Comisiones.

Hasta tanto no se cree una política salarial de objetivos por venta, por la Dirección General Comercial del Grupo Cruzcampo, se mantendrá para toda la Fuerza de Ventas y «Merchandising» las mismas condiciones por venta y cumplimiento de objetivos que venían percibiendo durante 1993.

#### Artículo 19. Complemento de festivos.

Al personal que, excepcionalmente trabaje en festivo, se le abonará como horas extraordinarias las trabajadas, calculadas en la forma que establece el presente Convenio, incrementada la hora en 509 pesetas en 1994 y 545 pesetas en 1995.

El personal que habitualmente trabaje en festivo, percibirá 509 pesetas en 1994 y 545 pesetas en 1995, por hora trabajada en dicho día.

Las secciones que comiencen su jornada a las veintidós horas del domingo y las que terminen la jornada a las seis de la mañana del sábado, percibirán las 509 pesetas en 1994 y 545 pesetas en 1995, del complemento de hora festiva por el número de horas trabajadas en su jornada.

Los inspectores percibirán 6.785 pesetas en 1994 y 7.260 pesetas en 1995 por día festivo trabajado, y los «merchadising», 6.035 pesetas en 1994 y 6.457 pesetas en 1995 por este mismo concepto.

El personal afecto a la Sección de Dispensadores percibirán la cantidad de 12.063 pesetas para 1994 y de 12.907 pesetas para 1995, por festivo trabajado.

#### Artículo 20. Avisos.

Se considerará como «aviso» todo servicio realizado en fábrica, una vez acabado el turno correspondiente o antes del mismo, siempre que el productor se encuentre ausente de la misma, y su presencia sea requerida por persona autorizada para ello.

Todo servicio realizado como continuación de turno tendrá el tratamiento exclusivo de horas extraordinarias y no el de «aviso».

Si la prolongación es de ocho horas, se compensará con un día de descanso retribuido.

No se considerará «aviso» cualquier cambio que por fuerza mayor se realice con veinticuatro horas de antelación a su cumplimiento.

La atención de los «avisos» se remunerará con 2.460 pesetas en 1994 y 2.632 pesetas en 1995, abonándose las horas trabajadas con este motivo como extraordinarias.

#### Artículo 21. Ayuda comida.

El personal de las Secciones de Instalación de Barril y «Merchandising» disfrutarán de una cantidad para ayuda de comida consistente en 1.000 pesetas en el año 1994 y 1.070 pesetas en el año 1995, por día efectivamente trabajado.

Asimismo, percibirán esta ayuda los responsables de zona (Inspectores de Ventas), siempre que por la gestión que estén realizando no puedan comer en su domicilio.

#### Artículo 22. Kilometraje.

El kilometraje que se realice de forma autorizada para el servicio de la empresa, a partir de la firma de este Convenio queda establecido a 29,8 pesetas/kilómetro hasta la próxima revisión.

La revisión del precio fijado se realizará por parte de la Dirección de la Empresa trimestralmente, aplicando la fórmula establecida siguiente:

$$\text{Valor kilométrico} = \text{Valor combustible} \times 0,27$$

Se entiende por valor combustible el de la gasolina «Súper», referido al primer día del trimestre.

El importe trimestral se comunicará a través de la Dirección General Comercial.

#### Artículo 23. Dietas.

Será de cuenta de la empresa el abono de los gastos de desplazamiento y alojamiento en hotel de 3 Estrellas.

Por manutención se establece como dietas las siguientes cuantías:

Desayuno: 428 pesetas en 1994 y 458 pesetas en 1995.

Comida: 2.140 pesetas en 1994 y 2.290 pesetas en 1995.

Cena: 1.605 pesetas en 1994 y 1.717 pesetas en 1995.

Si se regresa al domicilio con anterioridad a las veintiuna horas, no se percibirá la cantidad correspondiente a la cena.

Los desplazamientos se efectuarán por medio de transporte público (avión o tren), salvo en casos excepcionales.

#### Artículo 24. Gastos de representación de la Fuerza de Ventas.

El personal perteneciente a la Fuerza de Ventas percibirá para gastos de representación de su cometido, de acuerdo con las normas marcadas por la Dirección General Comercial del Grupo Cruzcampo.

#### Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Durante 1994 y 1995 se percibirán cuatro gratificaciones extraordinarias, las cuales serán abonadas en los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre, estando formadas cada una de ellas por la suma de treinta días de sueldo base y de treinta días del plus de Convenio. En cada una

de estas pagas extraordinarias se les incrementará la antigüedad correspondiente a cada trabajador.

Estas gratificaciones extraordinarias serán abonadas en la primera quincena del mes correspondiente.

Para 1996 las gratificaciones extraordinarias serán satisfechas por los mismos conceptos, cuantías y en las mismas fechas que las establecidas para la factoría número 1 de Sevilla, que para los años 1994 y 1995 están formadas de la manera siguiente:

- 1.<sup>a</sup> Gratificación febrero.
- 2.<sup>a</sup> Gratificación Semana Santa.
- 3.<sup>a</sup> Gratificación abril.
- 4.<sup>a</sup> Extra julio.
- 5.<sup>a</sup> Gratificación septiembre.
- 6.<sup>a</sup> Gratificación octubre.
- 7.<sup>a</sup> Extra diciembre.

#### Artículo 26. *Plus distancia.*

Con el fin de compensar el gasto por desplazamiento desde el domicilio al lugar del trabajo, se percibirán las cantidades siguientes:

El personal que tenga su domicilio en el término municipal de El Puig, percibirá la cantidad de 1.730 pesetas/mes en 1994 y de 1.851 pesetas/mes en 1995.

El personal domiciliado fuera del término y en un radio inferior a 10 kilómetros, percibirá 6.495 pesetas/mes en 1994 y 6.950 pesetas/mes en 1995.

El personal domiciliado a una distancia superior a 10 kilómetros, percibirá la cantidad de 15.157 pesetas/mes en 1994 y 16.218 pesetas/mes en 1995.

Estas cantidades se percibirán por día efectivo trabajado.

Queda exento de este plus el personal perteneciente a la Fuerza de Ventas y el personal con sueldo contratado.

En el año 1996 el personal que tenga su domicilio en El Puig percibirá el plus de transporte que tenga establecido el personal de la fábrica Grupo Cruzcampo, factoría número 1 de Sevilla.

#### Artículo 27. *Ropa de trabajo.*

La uniformidad del personal estará compuesta por lo siguiente:

##### Secciones de Fábrica:

##### Uniforme de verano:

- Dos camisas de manga corta.
- Un pantalón.
- Un par de zapatos.

##### Uniforme de invierno:

- Una chaquetilla de pana.
- Un pantalón de pana.
- Una camisa de franela.
- Un suéter de cuello alto.
- Un anorak (Carretileros y Envasado) cada dos años.
- Un par de botas.
- Dos pares de calcetines.

##### Sección Comercial:

##### Mécánicos Instalación de Barril:

##### Uniforme de verano:

- Dos camisas de manga corta.
- Dos pantalones.
- Un par de zapatos.

##### Uniforme de invierno:

- Un pantalón.
- Un anorak cada dos años.
- Una camisa de manga larga.
- Un suéter.
- Una corbata.
- Un par de zapatos.

##### «Merchandising»:

##### Uniforme de verano:

- Dos camisas.
- Dos pantalones.
- Un par de zapatos.

##### Uniforme de invierno:

- Un pantalón.
- Una chaquetilla cada dos años.
- Una camisa de manga larga.
- Un suéter.
- Una corbata.
- Un par de zapatos.

##### Administración:

##### Uniforme de verano:

- Dos camisas de manga corta.
- Un pantalón o falda.
- Un par de zapatos.

##### Uniforme de invierno:

- Una camisa de manga larga.
- Un pantalón o falda.
- Un suéter de pico.
- Una corbata.
- Un par de zapatos.

A las Secciones de Cocina y Laboratorio se les hará entrega de las prendas adecuadas a su condición de trabajo.

A parte, el personal que por uso y costumbre utilice botas de agua y otro calzado similar, seguirá percibiendo dicha prenda. La persona que realice su trabajo habitual a la intemperie, tendrá las prendas de trabajo de abrigo y agua pertinentes.

#### Artículo 28. *Trabajos a turnos.*

Cuando los trenes de embotellado funcionen en uno o dos turnos, la entrada al trabajo se efectuará con diferencia de una hora, en la forma que se indica a continuación:

Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo desde el despaletizador hasta el pasteurizador, más un Carretilero, iniciarán su jornada una hora antes de la hora habitual. En el supuesto actual la jornada se iniciará a las cinco, a las trece y a las veintiuna horas.

Los trabajadores del resto de los puestos de trabajo del tren, iniciarán su jornada laboral una hora después que los anteriormente citados, es decir, en la actualidad a las seis, catorce y veintidós horas, respectivamente.

Se abonará un plus de 1.000 pesetas por día efectivamente trabajado a aquellos trabajadores que inicien su jornada a las cinco horas.

#### Artículo 29. *Condiciones económicas para 1996.*

En 1996 se igualarán al Convenio vigente de dicho año en la factoría número 1 de Sevilla y se abonarán los conceptos salariales brutos en cómputo anual siguientes:

1. IRTP.
2. Salario base.
3. Antigüedad.
4. Plus Convenio.
5. Plus rendimiento.
6. Plus vacaciones.
7. Extra julio.
8. Extra diciembre.
9. Gratificación febrero.
10. Gratificación Semana Santa.
11. Gratificación abril.
12. Gratificación septiembre.
13. Gratificación octubre.
14. Prima producción mínima.

Igualmente se igualarán y abonarán todos aquellos conceptos de nueva creación en 1996, que no sean por cantidad, calidad y puesto de trabajo, existentes en fábrica del Grupo Cruzcampo, factoría número 1 de Sevilla.

Si se creara un nuevo concepto retributivo que afectara a la generalidad de la plantilla, quedaría garantizado en la misma forma que lo están éstos, aunque fueran complementos por cantidad y calidad de trabajo.

Asimismo, si en el citado Convenio de Sevilla cambiara de denominación algún concepto de los antedichos, se percibirá ese o esos conceptos con la nueva denominación. No se incluirá ni abonará como concepto salarial, el plus de mando que existe en el Convenio mencionado de Sevilla.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en función de su categoría laboral y antigüedad, percibirán en 1996 el total bruto anual de los conceptos mencionados.

Si el 15 de enero de 1996 no estuviese firmado el Convenio Colectivo del Grupo «Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla para este año, se percibirán desde dicho mes de enero los importes de los conceptos antes mencionados del Convenio vigente en 1995 en Sevilla, abonándose posteriormente los atrasos que correspondan una vez sea firmado dicho Convenio.

### CAPITULO III

#### Condiciones de trabajo

##### Artículo 30. Jornada laboral.

La jornada laboral que se establece para 1994, 1995 y 1996 es la siguiente:

##### 1. Años 1994 y 1995:

1.1 Se establece, con carácter general, una jornada laboral de cuarenta horas semanales de lunes a viernes, ambos inclusive. El descanso diario que se considera trabajo efectivo será de veinte minutos.

1.2 La jornada laboral de Administración será de treinta y cinco horas semanales durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, en que será de cuarenta horas semanales.

1.3 La jornada laboral en las Secciones de Proceso Continuo, es decir, Sala de Máquinas, Calderas, Plantas de Aguas, Elaboración (entendiéndose por los Departamentos comprendidos entre recepción de materias primas a cerveza brillante) y Laboratorio, tendrá la duración de la norma general, realizándose de lunes a domingo, con el régimen de descanso compensatorio que habitualmente viene disfrutándose. Para ello se incorporará el correspondiente corretornos, salvo en circunstancias excepcionales.

1.4 Quienes inicien su jornada a las veintidós horas del domingo, tendrán derecho a cobrar el complemento de festivo de 509 pesetas/hora en 1994 y 545 pesetas/hora en 1995, por el número de horas trabajadas en su jornada. Los veinte minutos de descanso se efectuarán en dos turnos consecutivos en todas las secciones y departamentos, excepto en Embotellado, Embarrilado, Enlatado y Logística, que tendrá lugar en tres turnos consecutivos.

1.5 La representación social se compromete a que cada sección trabaje tres días no laborables o festivos cuando, por ser necesario, lo notifique la Dirección al Comité de Empresa con una semana de antelación. A cambio se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre. Si éstos coinciden con sábado o festivo, se sustituirán por el día 26 de diciembre. Los tres días citados se abonarán como festivos.

1.6 Se establece un turno de Mantenimiento para sábados y domingos, de seis a catorce horas, compuesto por un Electricista y un Mecánico. Por el trabajo en dichos días se tendrá derecho al descanso en el lunes y martes siguientes al primer sábado y domingo en que corresponda no trabajar, percibiendo 509 pesetas/hora para 1994 y 545 pesetas/hora para 1995, por el número de horas trabajadas.

1.7 El personal con sueldo contratado realizará su jornada laboral con horario flexible, según las necesidades peculiares de la función a desarrollar.

##### 2. Año 1996:

2.1 Se establece con carácter general una jornada laboral de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, ambos inclusive. El descanso diario que se considera trabajo efectivo será de veinte minutos. En el año 1996 la jornada en tiempo real en puesto de trabajo será la misma que la que exista en ese año para la fábrica del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

2.2 La jornada partida en Administración será voluntaria por parte del trabajador, siendo el tiempo máximo entre entrada y salida al trabajo de diez horas, con tiempo de trabajo real en puesto de trabajo igual al que exista en ese año para la fábrica del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

2.3 En el año 1996 la diferencia que se produzca entre el número de horas efectivas de trabajo en cómputo anual recogidas en el Convenio Colectivo del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», en la factoría número 1 de Sevilla y las recogidas en el presente Convenio Colectivo, se señalará

de mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y la empresa, y se destinarán a permisos personales, días intermedios en puentes, prolongación de vacaciones, etc.

A estos efectos, en la fijación del número de horas efectivas de trabajo en cómputo anual, se considerará la compensación establecida por los días 24 y 31 de diciembre, en el párrafo 1.5 del apartado 1 de este artículo.

2.4 El importe complemento de festivo que se señala en el apartado 1.4 de este artículo se incrementará sobre el precio de 1995 en lo indicado en la disposición adicional segunda.

2.5 El importe de las pesetas/hora que indica el apartado 1.6 de este artículo se incrementará sobre el precio de 1995 en lo indicado en la disposición adicional segunda.

2.6 Se mantiene para 1996 la redacción de los apartados 1.3, 1.5 y 1.7 del presente artículo.

##### Artículo 31. Horarios de trabajo para 1994 y 1995.

##### 1. Departamentos de Elaboración.

Se realizarán tres turnos diarios de lunes a domingo, con el horario siguiente:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

##### 2. Departamentos de Envasado.

Se realizarán tres turnos diarios de lunes a viernes, con el horario siguiente:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

##### 3. Departamento de Almacén de Logística:

La jornada laboral se realizará de lunes a viernes, con el horario siguiente:

##### a) Carretilleros:

Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Mañana/tarde: De diez a dieciocho horas (para nuevas contrataciones).  
Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

##### b) Personal de Almacén:

Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.

##### c) Personal de Administración:

Horario de invierno (1 de enero a 30 de junio y 1 de septiembre a 31 de diciembre).

Turnos:

Mañana: De seis a trece horas.  
Tarde: De trece a veinte horas.

Horario de verano (1 de julio a 31 de agosto):

Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.

##### 4. Personal de Almacén de Aprovisionamiento:

La jornada laboral será de lunes a viernes.

Turnos:

Mañana: De siete a quince horas.  
Mañana/tarde: De diez a dieciocho horas.  
Turno especial viernes: De seis a catorce horas.

##### 5. Departamento de Laboratorio:

La jornada laboral será de lunes a domingo.

Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Mañana/tarde: De ocho a dieciséis treinta horas (treinta minutos de descanso).

Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

#### 6. Departamento de Mantenimiento:

La jornada laboral será de lunes a viernes.  
Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

#### 7. Planta de Aguas y Tratamiento de Aguas.

La jornada laboral será de lunes a domingo.  
Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

#### 8. Sala de Máquinas y Calderas:

La jornada laboral será de lunes a domingo.  
Turnos:

Mañana: De seis a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintidós horas.  
Noche: De veintidós a seis horas.

El personal de estas secciones trabajará según el cuadrante que facilitará el Jefe de la Sección, siendo el máximo de días trabajados al año doscientos veinticuatro en 1994, en jornada normal de trabajo.

Para los años 1995 y 1996 se aportarán los cuadrantes en función al calendario.

#### 9. Departamento de Administración:

Jornada continuada de enero a diciembre, excepto julio y agosto, de lunes a viernes:

De ocho a quince horas.

Meses de julio y agosto:

De siete a quince horas.

#### 10. Departamento de Telefonía:

La jornada laboral será de lunes a viernes.

Horario de invierno (1 de enero a 30 de junio y 1 de septiembre a 31 de diciembre).

Turnos:

Mañana: De siete a catorce horas.  
Tarde: De catorce a veintiuna horas.

Horario de verano (1 de julio a 31 de agosto).

Turnos:

Mañana: De siete a quince horas.  
Tarde: De quince a veintitrés horas.

#### 11. Departamento de Cocina:

La jornada laboral se realizará de lunes a viernes, de ocho treinta a dieciséis treinta horas.

#### 12. Servicio Médico:

La jornada laboral se realizará de lunes a viernes.

Médico de empresa: De doce treinta a quince treinta horas.  
ATS:

Mañana: De ocho a trece horas.  
Tarde: De quince a dieciocho horas.

#### 13. Departamento de Instalación de Barril:

La jornada laboral será de lunes a viernes.  
Turnos:

Mañana: De ocho a diecisiete horas (con una hora de descanso).  
Tarde: De catorce a veintidós horas.

#### 14. Personal que realiza «merchandising»:

La jornada laboral será de lunes a viernes.

Mañana: De siete a trece horas.  
Tarde: De dieciséis a dieciocho horas.

#### 15. Fuerza de Ventas:

El personal perteneciente a la Fuerza de Ventas queda excluido de la jornada de trabajo habitual, ya que, ésta se realizará de acuerdo con las exigencias del mercado.

#### Artículo 32. Vacaciones.

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones de 23,875 días laborables al año, de los que la fracción de 0,875 días, se disfrutará para atender cuestiones de índole personal.

No se considerarán días laborables los sábados, domingos y festivos.

La baja por incapacidad laboral transitoria causada por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente no laboral durante el período de vacaciones, interrumpirá éstas, disfrutándose los días que quedan pendientes de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, concluyendo este derecho el 31 de diciembre del año en curso, excepto los trabajadores que la baja por incapacidad laboral transitoria la sufrieran durante el mes de diciembre, quienes podrán hacer uso de las vacaciones pendientes hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

El calendario de vacaciones quedará elaborado al 31 de octubre y por comunicación el disfrute de las mismas al personal afectado, con una antelación mínima de dos meses.

Si por necesidades del servicio, la Dirección solicitara a un trabajador que renunciara a disfrutar sus vacaciones en la fecha que tuviera designada, y éste accediera voluntariamente, percibirá una bolsa de vacaciones de 26.750 pesetas en 1994 y 28.623 pesetas en 1995.

A partir del 1 de enero de 1996 se percibirá el plus de vacaciones que tenga estipulado el Convenio Colectivo de «Grupo Cruzcampo», factoría número 1 de Sevilla.

#### Artículo 33. Festivos.

Los días festivos nacionales serán los mismos que determine el calendario laboral oficial. Las fiestas locales a disfrutar por los trabajadores de fábrica serán las que determinen en la localidad donde radica la empresa. El personal que presta sus servicios en las Delegaciones se acogerán a las fiestas locales que se determinen en sus respectivas localidades.

El personal que presta sus servicios en la fábrica de El Puig, los días 17 y 18 de marzo de 1994, 1995 y 1996, tendrá la siguiente reducción en su jornada:

Personal obrero y técnico: Dos horas.

Personal administrativo y comercial: Tres horas.

La fiesta patronal del sector, «Virgen de las Viñas», será día inhábil a todos los efectos, fijándose el día de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

#### Artículo 34. Puestos de trabajo y puestos de categoría superior.

En los puestos de trabajo cuya duración de jornada sea de veinticuatro horas estarán cubiertos por tres trabajadores a turnos no superior a ocho horas, y un correturnos para cubrir los domingos y festivos que hubieran. La vacante por jubilación forzosa y voluntaria, cese voluntario y despido, serán cubiertas por nuevos trabajadores siempre que sea necesario, utilizando las oficinas de empleo.

En caso de que se contraten nuevos trabajadores, tanto fijos como eventuales o temporeros, se utilizarán las oficinas de empleo. La clasificación de las nuevas categorías profesionales estará sujeta a las condiciones siguientes:

A los cuatro meses continuos de estar realizando trabajos de categoría superior, automáticamente el trabajador afectado, pasará a la categoría correspondiente en dicho trabajo.

A los cuatro meses discontinuos y en el plazo de un año el trabajador que realice trabajo de categoría superior pasará a la categoría correspondiente a dicho trabajo.

#### Artículo 35. Modificación de las condiciones de trabajo.

Cualquier modificación en las condiciones de trabajo se realizará de mutuo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la empresa, y siendo informado preceptivamente el interesado, excepto en lo regulado en el

apartado a) de este artículo «Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo».

Los aspectos a que se refiere el presente artículo comprenden:

Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo del habitual, clasificación profesional, modificación de horarios por secciones o individual, horas extraordinarias, productividad o incentivos, y otras modificaciones o revisiones de trabajo que se vengán realizando habitualmente.

a) Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo:

1. En casos extraordinarios (se considerarán casos extraordinarios todos aquellos cuya movilidad no sobrepase los dos días en el mismo puesto de trabajo) se avisará a la representación social, a posteriori durante las ocho horas siguientes.

Esta movilidad afectará de forma rotativa a los trabajadores del Departamento, no pudiendo ser la misma persona quien cubra los dos días.

2. En los supuestos de que la movilidad exceda de dos días se realizará un preaviso de cuarenta y ocho horas y será de mutuo acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa.

3. Ningún trabajador podrá verse afectado por la movilidad funcional más de una vez cada dos meses.

4. La movilidad no supondrá perjuicio para la formación profesional del trabajador, quien conservará su categoría laboral y mantendrá la remuneración correspondiente a su categoría.

b) Clasificación profesional:

La Dirección se compromete a fijar la plantilla con categoría laboral por su puesto de trabajo, teniendo que ser aprobada por el Comité para su implantación.

Si algún trabajador estuviera realizando trabajos inferiores a su categoría laboral, la Dirección de la empresa deberá cambiarlo al puesto de trabajo que le corresponda a su categoría, y en el caso de que no hubiera plaza seguirá desarrollando el puesto de inferior categoría, sin mermar sus haberes.

Artículo 36. *Movilidad funcional por razones físicas.*

La Comisión paritaria, y con el asesoramiento del servicio médico, definirá los puestos de trabajo que requieran menor actividad o esfuerzo físico.

Cuando se produzca vacante en alguno de ellos, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa y procederá a la convocatoria de la misma en la que se recogerán los requisitos básicos precisos para cubrirla, y se indicará la categoría laboral y retribución del puesto vacante.

Presentadas solicitudes por los interesados se seleccionarán aquellas que cumplan los requisitos exigidos, pasando posteriormente reconocimiento médico.

A la vista del dictamen médico la Dirección decidirá, notificándose al Comité la persona asignada.

La ocupación del nuevo puesto de trabajo implicará asumir la categoría laboral que al mismo corresponda, excepto cuando fuera superior la que ostentase el aspirante, en cuyo caso la conservará, así como su retribución.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la prima de productividad o sistema de incentivos en general serán los correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 37. *Licencias.*

Serán retribuidas en los siguientes supuestos:

1. Por quince días naturales al año en caso de matrimonio.
2. Por tres días laborables en caso de fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge, o hijo, y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja, y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.
3. Por tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia donde se trabaja, y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.
4. Por tres días naturales en caso de fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave del padre, madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos si cualquiera de las causas antes indicadas se producen en la provincia donde radica, y cinco días naturales si se produce fuera de la provincia y a distancia superior a 100 kilómetros del centro de trabajo.
5. Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

6. Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.

Todas estas licencias podrán ser ampliadas por el personal fijo de plantilla, previa solicitud del trabajador, y por cuenta del mismo.

La mujer trabajadora tendrá derecho en caso de parto a lo que marque la legislación vigente.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 38. *Excedencias.*

Se estará a lo que determine el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso del apartado 3 del citado artículo, los trabajadores tendrán derecho a su incorporación a la empresa en el plazo de un año a partir de su solicitud de ingreso.

CAPITULO IV

Beneficios asistenciales

Artículo 39. *Pensión a hijos disminuidos físicos o psíquicos.*

La empresa se compromete a mantener su aportación a la Mutualidad de Previsión Social, para ayuda a subnormales, que garantice la percepción por los beneficiarios subnormales de una pensión vitalicia anual de 144.000 pesetas en caso de muerte o incapacidad absoluta del mutualista asociado (trabajador).

El compromiso de la empresa se extiende mientras el trabajador forme parte de su plantilla y durante el tiempo en que permanezca en situación de jubilado.

Para tener derecho deberá solicitarlo formalmente a la empresa, y ésta le acusará recibo y no tendrá efectividad hasta tanto la Mutualidad acepte la solicitud.

Se perderá por trabajar por cuenta ajena, contraer matrimonio o pasar a depender de otras personas o instituciones.

Artículo 40. *Ayuda por hijos y cónyuge disminuidos físicos o psíquicos.*

Se establece por el presente Convenio una ayuda de 12 mensualidades de 20.000 pesetas/mes para 1994 y 21.400 pesetas/mes para 1995 por cada hijo o cónyuge disminuido físico o psíquico. Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar los justificantes necesarios de acuerdo con los baremos que el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social tengan establecidos.

Dichas ayudas se perderán por trabajar por cuenta ajena, contraer matrimonio o pasara depender de otras personas o instituciones.

Artículo 41. *Ayuda por incapacidad laboral transitoria.*

El trabajador que se encuentre en la situación de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, la empresa le complementará la diferencia existente entre lo percibido por la Seguridad Social por esta causa y el total de la suma del sueldo base mensual, complemento por antigüedad y plus Convenio que le corresponda en jornada normal de trabajo, más el 75 por 100 de la media del importe de las horas extraordinarias de los últimos seis meses. Para el personal de ventas será el 75 por 100 de la media del importe de las comisiones percibidas en los últimos seis meses.

Estos importes se percibirán desde el primer día de la baja.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará al trabajador la diferencia existente entre lo percibido de la Seguridad Social y el total de la suma del sueldo base mensual, complemento antigüedad y plus Convenio que le corresponda en jornada normal de trabajo. Igualmente se percibirá desde el primer día de la baja.

Artículo 42. *Jubilación anticipada.*

Los trabajadores que voluntariamente quieran acogerse a la jubilación anticipada entre los sesenta y sesenta y dos años percibirán: Cuarenta, treinta y cinco y treinta días por año de servicio, respectivamente, del salario base, antigüedad y plus Convenio.

El personal de sesenta y tres y sesenta y cuatro años podrá negociar con la Dirección las condiciones particulares de la jubilación anticipada. En este caso se informará al Comité de Empresa de las condiciones acordadas.



**Artículo 43. Premio por años de antigüedad.**

El personal que cumpla los veinte, treinta y treinta y cinco años de antigüedad en la empresa percibirá un premio, consistente en las cantidades siguientes: 25.000 pesetas, 30.000 pesetas y 40.000 pesetas, respectivamente.

**Artículo 44. Préstamos al personal para adquisición de primera vivienda.**

El actual fondo par adquisición de primera vivienda queda establecido por la empresa en 4.500.000 pesetas, siendo el límite máximo de concesión de 900.000 pesetas.

La gestión de concesión de préstamos con cargo a este fondo, que serán reintegrados en el plazo máximo de cinco años, se realizará de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Este préstamo devengará el interés legal establecido anualmente por la Ley General de Presupuestos del Estado.

La empresa podrá solicitar al personal que se le conceda este préstamo, las garantías suficientes para hacer frente a la amortización de este préstamo en caso de que fuera baja en la empresa.

**Artículo 45. Préstamos al personal por asuntos varios.**

La empresa destinará 5.000.000 de pesetas para la concesión de préstamos para asuntos varios.

La cuantía máxima a conceder por persona será de 250.000 pesetas, no pudiéndose solicitar nuevo préstamo hasta haber cancelado totalmente el anterior.

Se efectuarán descuentos mensuales de los salarios de los beneficiarios para la cancelación de los préstamos concedidos cuyo límite máximo de devolución es de dos años.

Este fondo es independiente del fondo actual de ayuda para adquisición de primera vivienda.

Este préstamo devengará el interés legal establecido anualmente por la Ley General de Presupuestos del Estado.

**CAPITULO V****Acción sindical en la empresa****Artículo 46. Funciones del Comité de Empresa o Delegados de personal.**

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2 Conocer el Balance la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de prima o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5 Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7 Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios

periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

**1.8 Ejercer una labor:**

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

1.9 Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

1.10 Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

1.11 Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

**Artículo 47. Garantía de los representantes de los trabajadores.**

Todos los Delegados de personal miembros del Comité de Empresa dispondrán de cuarenta horas retribuidas al mes para tratar exclusivamente de temas laborales y sindicales.

Estas horas serán acumulables en uno o varios miembros del Comité cuando sea necesario para asistencia a congresos, cursillos de capacitación, elecciones sindicales y similares actuaciones de carácter excepcional, hasta un máximo de una semana.

Asimismo, el Comité de Empresa tendrá los siguientes derechos y garantías:

Local proporcionado por la empresa.

Derecho de reunión dentro de las cuarenta horas retribuidas al mes.

Derecho de información a los trabajadores, dentro de las cuarenta horas retribuidas al mes, sin perturbar la marcha normal del trabajo.

Garantía frente a medidas disciplinarias.

Derecho a realizar colecciones fuera de las horas de trabajo.

Derecho a asamblea dentro de la jornada de trabajo de doce horas al año, una hora cada mes.

**Artículo 48. Secciones Sindicales.**

Quedan reconocidas las Secciones Sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa y cualquier otra cuyo número de afiliados supere el 10 por 100 de la plantilla.

Tendrá por objeto representar y defender los intereses de los afiliados al Sindicato que represente, y servir de instrumento de comunicación entre dicho Sindicato y la Dirección de la empresa.

Cada Central reconocida designará un Delegado sindical, que disfrutará de las mismas garantías y tratamiento que los miembros del Comité de Empresa, si bien serán de veinte horas mensuales las reservadas para sus actividades sindicales.

Su nombramiento, así como su cese, deberán ser comunicados a la Dirección por la Central Sindical correspondiente.

Previa petición por escrito de cualquier afiliado de Central Sindical a la empresa, ésta procederá al descuento de su cuota sindical en la correspondiente nómina.

En todo lo que no esté previsto en este artículo se estará a lo dispuesto por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Disposición adicional primera.**

En todo cuanto no se haya previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

**Disposición adicional segunda.**

1. Todos aquellos conceptos salariales que para el año 1996 no se haya fijado incremento en el presente Convenio, y que se señalan más abajo, se aplicará una revisión al alza correspondiente al incremento que los mismos experimenten en «Grupo Cruzoampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla.

Si este incremento fuera inferior al IPC del año 1995, el aumento sería dicho IPC.

Si alguno de estos conceptos no existiese en «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», factoría número 1 de Sevilla, el incremento que experimentarán será el IPC del año 1995.

Los conceptos a que se refiere la presente disposición son:

- 1) Ayuda comida.
- 2) Dietas.
- 3) Complemento de festivos.
- 4) Bolsa por cambio de fecha de vacaciones.
- 5) Prolongación de jornada de mecánicos grupo barril.
- 6) Ayuda por hijo o cónyuge disminuido físico o psíquico.
- 7) Avisos.

2. Una vez se firme el Convenio Colectivo de «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», en su factoría número 1 de Sevilla, para 1996 las partes negociadoras se reunirán a fin de establecer, en el plazo máximo de quince días, las tablas salariales de aplicación en el mismo año para el presente Convenio.

Disposición adicional tercera.

Las representaciones social y económica acuerdan que respetarán el texto de la actual Ordenanza Laboral de la Industria Cervecera, hasta que sea sustituido por otra disposición o pacto, excepto en todo aquello que esté negociado en este Convenio.

La Dirección de la empresa se compromete a no utilizar durante la vigencia del presente Convenio los apartados a), b) y c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Hasta el 31 de diciembre de 1996 la empresa respetará el texto del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, aunque éste fuese derogado que textualmente dice:

«El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos "inter vivos", el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.»

Desde la entrada en vigor del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 1996 la empresa no podrá aplicar la movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo entre la empresa y el personal afectado por dicha movilidad.

Disposición adicional cuarta.

El Comité de Empresa de la fábrica de El Puig se mantiene adherido al Comité Intercentros al que hace referencia la disposición adicional tercera del Convenio Colectivo que expiró el pasado 31 de diciembre de 1993.

Disposición final.

A partir de 1 de enero de 1997 los artículos de este Convenio número 3, «Absorción y garantías de condiciones anteriores», y el número 35 «Modificación de las condiciones de trabajo», se regirán por el contenido literal que dichos artículos tenían en el Convenio de «Unión Cervecera, Sociedad Anónima», para la fábrica de El Puig, en Valencia, que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 1993 y que son los siguientes textos:

Artículo 3. *Absorción y garantías de condiciones anteriores.*

Las diferencias entre las condiciones económicas de este Convenio y las del Convenio anterior, por su condición de aumento mínimo no podrán ser absorbidas ni compensadas con lo que anteriormente se hubiera establecido por imperativo legal, Convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales incentivos y mejoras concedidas por la empresa.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos o estipulaciones actualmente implantadas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal en relación con las venidas subsistirán para todo el personal que venga gozando de ellas.

Artículo 27. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Cualquier modificación en las condiciones de trabajo se realizará de mutuo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la empresa, sin contravenir la legislación vigente, y siendo informado preceptivamente el interesado.

Los aspectos a que se refiere el presente artículo comprenderán:

Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo del habitual, clasificación profesional, modificación de horarios por secciones o individual, horas extraordinarias, productividad o incentivos y otras modificaciones o revisiones de trabajo que se vengán realizando habitualmente.

a) Movilidad del personal a diferentes puestos de trabajo.—En caso de que por necesidad se cambiará algún trabajador de su sección donde normalmente desarrolla su trabajo, este cambio no supondrá perjuicio para su formación profesional, conservará su categoría laboral y mantendrá la remuneración correspondiente a su categoría.

b) Clasificación profesional.—La Dirección se compromete a fijar la plantilla con categoría laboral por su puesto de trabajo, teniendo que ser aprobada por el Comité para su implantación.

Si algún trabajador estuviera realizando trabajos inferiores a su categoría laboral, la Dirección de la empresa deberá cambiarlo al puesto de trabajo que le corresponda a su categoría, y en el caso de que no hubiera plaza seguirá desarrollando el puesto de inferior categoría, sin mermar sus haberes.

No siendo de aplicación a partir de la fecha inicialmente indicada, 1 de enero de 1997, el contenido de los artículos 3 y 35 del Convenio Colectivo del «Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima», para la fábrica de El Puig, en Valencia, que abarca vigencia desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1996.

#### ANEXO I A)

#### Tablas salariales año 1994

(En pesetas)

Categorías	Salario base	S. base anual	Plus Convenio	P. Convenio anual	Total hrs o día	Plus asistencia	P. asisten. anual	Pagas extras	Total anual
TGS .....	114.448,00	1.831.172	78.669,00	1.258.697	193.117,00	7.490	89.880	193.117	3.179.749
TGM .....	96.138,00	1.538.215	78.809,00	1.260.939	174.947,00	7.490	89.880	174.947	2.889.034
Jefe 1.ª técnico .....	86.979,00	1.391.668	76.153,00	1.218.448	163.132,00	7.490	89.880	163.132	2.699.995
Jefe 1.ª administrativo .....	86.979,00	1.391.668	76.153,00	1.218.448	163.132,00	7.490	89.880	163.132	2.699.995
Jefe 2.ª técnico .....	75.537,00	1.208.586	75.324,00	1.205.180	150.860,00	7.490	89.880	150.860	2.503.646
Jefe 2.ª administrativo .....	75.537,00	1.208.586	75.324,00	1.205.180	150.860,00	7.490	89.880	150.860	2.503.646
Oficial 1.ª técnico .....	68.670,00	1.098.727	74.315,00	1.189.035	142.985,00	7.490	89.880	142.985	2.377.643
Oficial 1.ª administrativo .....	68.670,00	1.098.727	74.315,00	1.189.035	142.985,00	7.490	89.880	142.985	2.377.643
Oficial 2.ª técnico .....	59.512,00	952.197	76.300,00	1.220.793	135.812,00	7.490	89.880	135.812	2.262.870
Oficial 2.ª administrativo .....	59.512,00	952.197	76.300,00	1.220.793	135.812,00	7.490	89.880	135.812	2.262.870
Auxiliar técnico .....	51.977,00	831.638	75.204,00	1.203.262	127.181,00	7.490	89.880	127.181	2.124.780
Auxiliar administrativo .....	51.977,00	831.638	75.204,00	1.203.262	127.181,00	7.490	89.880	127.181	2.124.780

Categorías	Salario base	S base anual	Plus Convenio	P. Convenio anual	Total mes o día	Plus asistencia	P. asisten. anual	Pagas extras	Total anual
Subalterno 1.ª Jefe Eq.	59.512,00	952.197	76.300,00	1.220.793	135.812,00	7.490	89.880	135.812	2.262.870
Subalterno 1.ª	54.937,00	878.992	68.180,00	1.090.886	123.117,00	7.490	89.880	123.117	2.059.759
Subalterno 2.ª	50.372,00	805.958	71.754,00	1.148.067	122.127,00	7.490	89.880	122.127	2.043.905
Oficial 1.ª Jefe Eq.	2.290,37	1.111.072	2.453,03	1.189.720	4.743,90	7.490	89.880	142.317	2.390.672
Oficial 1.ª obrero	1.983,78	962.133	2.379,96	1.154.282	4.363,74	7.490	89.880	130.912	2.206.295
Oficial 2.ª obrero	1.832,91	888.961	2.371,77	1.150.310	4.204,68	7.490	89.880	126.140	2.129.151
Ayudante obrero	1.679,90	814.752	2.367,08	1.148.033	4.046,98	7.490	89.880	121.409	2.052.664
Auxiliar 1.ª obrero	1.601,79	776.868	2.367,01	1.147.999	3.968,80	7.490	89.880	119.064	2.014.747
Auxiliar 2.ª obrero	1.525,82	740.023	2.345,93	1.137.778	3.871,75	7.490	89.880	116.153	1.967.681
Inspector Ventas 1.ª	70.960,00	1.135.364	76.337,00	1.221.392	147.297,00	7.490	89.880	147.297	2.446.636
Inspector Ventas 2.ª	64.092,00	1.025.471	80.130,00	1.282.083	144.222,00	7.490	89.880	144.222	2.397.433
Jefe de Ventas	75.537,00	1.208.586	75.324,00	1.205.180	150.860,00	7.490	89.880	150.860	2.503.646

## ANEXO 1 B)

## Tablas salariales año 1995

(En pesetas)

Categorías	Salario base	S. base anual	Plus Convenio	P. Convenio anual	Total mes o día	Plus asistencia	P. asisten. anual	Pagas extras	Total anual
TGS	122.460,00	1.959.354	84.175,00	1.346.805	206.635,00	8.014	96.172	206.635	3.402.331
TGM	102.868,00	1.645.890	84.325,00	1.349.205	187.193,00	8.014	96.172	187.193	3.091.267
Jefe 1.ª técnico	93.068,00	1.489.084	81.484,00	1.303.739	174.551,00	8.014	96.172	174.551	2.888.995
Jefe 1.ª administrativo	93.068,00	1.489.084	81.484,00	1.303.739	174.551,00	8.014	96.172	174.551	2.888.995
Jefe 2.ª técnico	80.824,00	1.293.187	80.596,00	1.289.542	161.421,00	8.014	96.172	161.421	2.678.901
Jefe 2.ª administrativo	80.824,00	1.293.187	80.596,00	1.289.542	161.421,00	8.014	96.172	161.421	2.678.901
Oficial 1.ª técnico	73.477,00	1.175.638	79.517,00	1.272.268	152.994,00	8.014	96.172	152.994	2.544.078
Oficial 1.ª administrativo	73.477,00	1.175.638	79.517,00	1.272.268	152.994,00	8.014	96.172	152.994	2.544.078
Oficial 2.ª técnico	63.678,00	1.018.851	81.641,00	1.306.248	145.319,00	8.014	96.172	145.319	2.421.271
Oficial 2.ª administrativo	63.678,00	1.018.851	81.641,00	1.306.248	145.319,00	8.014	96.172	145.319	2.421.271
Auxiliar técnico	55.616,00	889.853	80.468,00	1.287.490	136.084,00	8.014	96.172	136.084	2.273.515
Auxiliar administrativo	55.616,00	889.853	80.468,00	1.287.490	136.084,00	8.014	96.172	136.084	2.273.515
Subalterno 1.ª Jefe Eq.	63.678,00	1.018.851	81.641,00	1.306.248	145.319,00	8.014	96.172	145.319	2.421.271
Subalterno 1.ª	58.783,00	940.522	72.953,00	1.167.248	131.736,00	8.014	96.172	131.736	2.203.942
Subalterno 2.ª	53.898,00	862.375	76.777,00	1.228.432	130.675,00	8.014	96.172	130.675	2.186.979
Oficial 1.ª Jefe Eq.	2.451,23	1.188.847	2.624,74	1.273.001	5.075,97	8.014	96.172	152.279	2.558.019
Oficial 1.ª obrero	2.122,64	1.029.483	2.546,56	1.235.081	4.669,20	8.014	96.172	140.076	2.360.736
Oficial 2.ª obrero	1.961,21	951.189	2.537,80	1.230.832	4.499,01	8.014	96.172	134.970	2.278.192
Ayudante obrero	1.797,49	871.784	2.532,77	1.228.395	4.330,27	8.014	96.172	129.908	2.196.351
Auxiliar 1.ª obrero	1.713,92	831.249	2.532,70	1.228.359	4.246,61	8.014	96.172	127.398	2.155.779
Auxiliar 2.ª obrero	1.632,63	791.824	2.510,15	1.217.423	4.142,78	8.014	96.172	124.283	2.105.418
Inspector Ventas 1.ª	75.927,00	1.214.840	81.681,00	1.306.890	157.608,00	8.014	96.172	157.608	2.617.901
Inspector Ventas 2.ª	68.578,00	1.097.254	85.739,00	1.371.828	154.318,00	8.014	96.172	154.318	2.565.254
Jefe de Ventas	80.824,00	1.293.187	80.596,00	1.289.542	161.421,00	8.014	96.172	161.421	2.678.901

## ANEXO 2 A)

## Prima de productividad año 1994

Categorías	Prima 1994		Prima 1994	
	Mínima		Máxima	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Auxiliar 2.ª obrero	32.480	389.760	38.570	462.840
Auxiliar 1.ª obrero	33.683	404.196	39.999	479.983
Ayudante obrero	34.886	418.632	41.427	497.124
Oficial 2.ª obrero	36.089	433.068	42.856	514.268
Oficial 1.ª obrero	37.292	447.504	44.284	531.408
Oficial 1.ª obrero J. E.	38.495	461.940	45.713	548.552
Oficial 2.ª técnico/administrativo	37.292	447.504	44.284	531.408
Oficial 1.ª técnico/administrativo	38.495	461.940	45.713	548.552
Jefe 2.ª técnico/administrativo	39.689	476.379	47.141	565.692
Jefe 1.ª técnico/administrativo	40.961	490.812	48.570	582.838
Auxiliar técnico/administrativo	36.089	433.068	42.856	514.268

## ANEXO 2 B)

## Prima de productividad año 1995

Categorías	Prima 1995		Prima 1995	
	Mínima		Máxima	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Auxiliar 2.ª obrero	34.754	417.044	41.270	495.240
Auxiliar 1.ª obrero	36.041	432.490	42.798	513.582
Ayudante obrero	37.328	447.936	44.327	531.924
Oficial 2.ª obrero	38.615	463.382	45.856	550.266
Oficial 1.ª obrero	39.902	478.828	47.384	568.608
Oficial 1.ª obrero J. E.	41.190	494.274	48.913	586.951
Oficial 2.ª técnico/administrativo	39.902	478.828	47.384	568.608
Oficial 1.ª técnico/administrativo	41.190	494.274	48.913	586.951
Jefe 2.ª técnico/administrativo	42.477	509.720	50.441	605.292
Jefe 1.ª técnico/administrativo	43.764	525.168	51.970	623.635
Auxiliar técnico/administrativo	38.615	463.382	45.856	550.266

## ANEXO 2 C)

## Prima de productividad años 1994 y 1995

Categorías	Coefficiente utilizado
Auxiliar 2.ª obrero .....	1,35
Auxiliar 1.ª obrero .....	1,40
Ayudante obrero .....	1,45
Oficial 2.ª obrero .....	1,50
Oficial 1.ª obrero .....	1,55
Oficial 1.ª obrero J. E. ....	1,60
Oficial 2.ª técnico .....	1,55
Oficial 1.ª técnico .....	1,60
Jefe 2.ª técnico .....	1,65
Jefe 1.ª técnico .....	1,70
Auxiliar técnico .....	1,50

**26778** RESOLUCION de 14 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9000252) que fue suscrito con fecha 4 de octubre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALDEASA PARA EL AÑO 1994**

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ambito territorial.**

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa Aldeasa posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

**Artículo 2. Ambito funcional.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores de Aldeasa incluidos en los ámbitos territorial y personal cualquiera que sean las funciones que desempeñen.

**Artículo 3. Ambito personal.**

Se regirá por el presente Convenio el personal que presta sus servicios en Aldeasa, con excepción del siguiente:

- Presidente, Consejeros y Secretario del Consejo de Administración.
- Director general, Directores de División, Directores y todos aquellos trabajadores integrados en el grupo profesional I, que se define en el artículo 23 del presente Convenio.

**Artículo 4. Ambito temporal.**

Un año, con inicio el 1 de enero de 1994 y término el 31 de diciembre de 1994, con excepción del complemento personal de antigüedad, que en los términos establecidos en el artículo 48.2.1 del Convenio Colectivo del año 1993, tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996.

**Artículo 5. Incremento salarial.**

El incremento salarial pactado en este Convenio en su período de vigencia será del 3 por 100.

El porcentaje se aplicará a los importes que tenían, a 31 de diciembre de 1993, los conceptos retributivos que a continuación se indican: Salario base, productividad, pagas extraordinarias, becas de estudios y dietas.

**Artículo 6. Denuncias.**

1. La denuncia del presente Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuará por escrito, en el que se harán constar los capítulos, artículos o preceptos que se pretenden revisar y el alcance de la revisión. El escrito se presentará por la parte denunciante a la otra, antes del último mes de vigencia del Convenio o de la fecha de expiración señalada a cada título, en su caso.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán en todo caso, hasta su revisión.

**Artículo 7. Garantías personales.**

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del presente Convenio, se respetarán las mejoras que, a título individual o colectivo diferenciado, pudieran disfrutar algunos de los trabajadores.

**Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente, o, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la entrada en vigor del presente Convenio o de algunos de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad y su contenido deberá ser reconsiderado totalmente por la Comisión Deliberante del Convenio, que, a estos efectos, se reunirá en un plazo máximo de ocho días.

**Artículo 9. Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Mixta Paritaria del Convenio. Esta Comisión dará su interpretación del Convenio cuando una de las partes estime que la aplicación dada a la normas del mismo no es correcta. Las funciones de la Comisión Mixta serán, además, las siguientes:

- Informar y asesorar a la Dirección, Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los trabajadores sobre cualquier duda o incidencia que pueda producirse sobre el articulado del Convenio, para una interpretación correcta. Recibirá cuantas consultas en este sentido se le hagan.
- Cuantas otras medidas tiendan a fomentar la aplicación práctica del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por un número igual de representantes de los trabajadores y de la empresa. Los Vocales serán tres por cada representación; los de los trabajadores deberán ser Delegados de Personal o Vocales de Comités de centros de trabajo que hayan participado en las deliberaciones del Convenio, de ser posible, y elegidos por la Comisión Negociadora.

Un asesor sindical por cada Sindicato más representativo, a designar por los trabajadores, así como igual número de asesores por parte de la empresa, podrán asistir a las reuniones de la Comisión, con voz, pero sin voto.

En caso de dimisión o cese como Delegados de Personal, o Vocal del Comité, baja en la empresa o por cualquier otra causa, la sustitución se realizará por la parte a la que pertenezca el Vocal, y según acuerden los representantes laborales o la empresa, respectivamente.

Se nombrará un Secretario de la Comisión, por elección entre todos los Vocales, puesto que habrá de recaer en un Vocal representante laboral. A los solos efectos de coordinar las deliberaciones de la Comisión, se elegirá un Presidente, de la misma forma que el Secretario, pero entre los Vocales representantes de la empresa. Todos los Vocales tienen los mismos derechos que el Presidente y Secretario. De cada reunión el Secretario levantará acta que se aprobará bien inmediatamente después de finalizada la reunión, o al día siguiente de ésta.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de veinte días y, en los segundos, en tres días hábiles.